

Unzureichende Förderung – dennoch lohnt sich Betriebsrente

Details zur Förderung und Belastung von Betriebsrenten

Im Jahr 2001 hat der Deutsche Gesetzgeber in der Rentenpolitik die Abkehr von der Lebensstandardsicherung im Alter allein aus Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) in die Wege geleitet. Um die damit einhergehende „Rentenlücke“ zu schließen, wurde ab dem Jahr 2002 neben der geförderten kapitalgedeckten privaten Altersvorsorge (Riester-Rente) ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (bAV bzw. Betriebsrente) eingeführt.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Zahlung von Steuern und Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen auf Betriebsrenten werden in der Öffentlichkeit derzeit viel diskutiert und zunehmend kritisiert.

So sehen die konkreten gesetzlichen Regelungen aus

Beiträge von Arbeitgebern und Beiträge, die Beschäftigte zur Entgeltumwandlung für den Aufbau von Betriebsrenten nutzen, werden staatlich gefördert. Den gesetzlichen Rahmen geben hierfür im Wesentlichen das Altersvermögensgesetz aus dem Jahr 2001 (AVMG) und das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) aus dem Jahr 2004 vor. Demnach sind nach § 3 Nr. 63 EStG Beiträge, die über den Arbeitgeber an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung entrichtet werden, bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (West), zurzeit 2.904 Euro jährlich, steuerfrei und es fallen darauf keine Beiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen an. Zusätzlich sind 1.800 Euro Beitrag steuerfrei, falls kein nach dem früher geltenden § 40 b EStG geförderter Vertrag vorhanden ist.

Für Direktzusagen von Unternehmen und Unterstützungskassen, die historisch gewachsen eher eine betriebliche Versorgungsleistung des Arbeitgebers für seine Beschäftigten sind, gelten höhere steuerliche Grenzen.

Sämtliche Betriebsrenten, deren Aufbau nach § 3 Nr. 63 EStG staatlich gefördert wurden, werden als Versorgungsbezüge im Jahr des Zuflusses besteuert. Zudem müssen gesetzlich kranken- und pflegeversicherte Betriebsrentner seit der Verabschiedung des Gesundheitsmodernisierungsgesetzes 2004 für sämtliche Betriebsrenten Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner in voller Höhe bezahlen, wenn ihre Betriebsrentenansprüche monatlich die Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 141,75 Euro übersteigen. Das gilt sogar für nach § 10 EStG, also (Riester-) geförderte Betriebsrenten, obwohl die Beiträge dafür bereits in der Ansparphase aus dem Nettoentgelt nach entsprechender Beitragsbelastung erbracht werden.

Besonders negativ wirken sich die steuerlichen und beitragsrechtlichen Belastungen auf Betriebsrenten aus, wenn sich Beschäftigte für die Auszahlung von Versorgungskapital statt Rente, z. B. aus einer Direktversicherung, entscheiden. Woran liegt das? Zum einen fallen bei einer Kapitalzahlung durch die Steuerprogression in der Regel höhere Steuern an. Darüber hinaus wird das Kapital zur Bemessung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge fiktiv auf 10 Jahre verteilt und entsprechend verarbeitet. Da Rentenzahlungen dem gegenüber in der Regel auf einen Bezugszeitraum von mindestens 20 Jahren kalkuliert sind, führt das dazu, dass die Beiträge bei Kapitalauszahlung 10 Jahre lang etwa doppelt so hoch sind wie bei einem Rentenbezug. Auch die gesetzliche Geringfügigkeitsgrenze von z. Zt.

141,75 Euro, die als „Fallbeilregelung“ und nicht als Freibetragsregelung gestaltet ist, kann damit leichter überschritten werden als bei einer Rentenzahlung. Schon relativ niedrige Betriebsrentenansprüche können dann zu einer im Verhältnis dazu hohen Beitragslast führen, z. B. wenn Betriebsrentenzahlungen einer Pensionskasse mit einer Kapitalauszahlung aus einer Direktversicherung zusammentreffen.

Die in zahlreichen Medien geschilderten Belastungen von Betriebsrenten oder Versorgungskapital beruhen auf diesen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Alle Betriebsrenten, auch die unseres Versorgungswerks MetallRente, sind davon betroffen.

Betriebsrente lohnt sich weit mehr als private Rentenversicherung

Man darf jedoch nicht die Augen davor verschließen, dass die gesetzliche Rente allein zur Sicherung des Lebensstandards der Kolleginnen und Kollegen im Alter nicht ausreichen wird. Vorsorgesparen ist heute notwendiger als je zuvor.

Wie unabhängige Untersuchungen zeigen, führen Betriebsrenten zu einer um durchschnittlich 30% höheren Nettorente als eine private Rentenversicherung. Das belegt auch ein von MetallRente in Auftrag gegebenes Gutachten und nennt dafür die folgenden hauptsächlichen Ursachen:

- Anders als beim privaten Sparen fließen Beiträge in die Betriebsrente ohne Abzug von Steuern und Sozialabgaben.
- Die spätere nachgelagerte Besteuerung hat in der Regel den Vorteil, dass die Steuerbelastung der Rentner und Rentnerinnen in der Regel deutlich niedriger ist als im Erwerbsleben.
- Die durch den Arbeitgeber erzielbaren Kollektivkonditionen führen zu höheren Leistungen im Vergleich zu einem privaten Versicherungstarif.

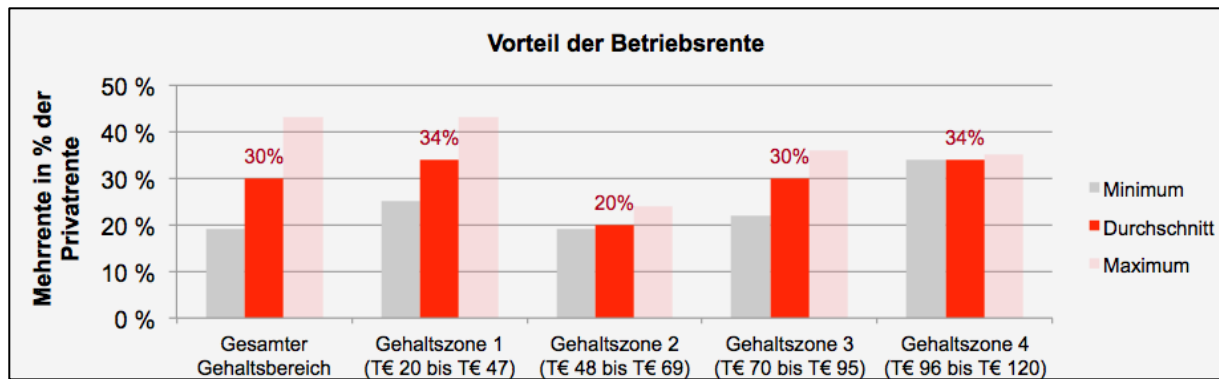
Betriebsrente müssen Beschäftigte oft nicht alleine finanzieren

Nehmen Beschäftigte tarifvertragliche Leistungen zum Aufbau einer Betriebsrente – z.B. die in der Metall- und Elektroindustrie vereinbarten altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVWL) – in Anspruch oder unterstützt der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung der Beschäftigten durch Zuschüsse, wie z. B. durch die Weitergabe seiner Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen, steigt die Rentabilität der Betriebsrente im Vergleich zu einer Privatrente noch einmal beträchtlich.

Berechnungen in mehreren tausend Konstellationen

Auf der Grundlage eines realitätsnahen Standardmodells wurden in der von MetallRente beauftragten Untersuchung für einen 35-jährigen verheirateten Mitarbeiter die beiden Vorsorgealternativen betriebliche Entgeltumwandlung („Betriebsrente“) und private Rentenversicherung („Privatrente“) verglichen.

Die Analyse betrachtete Jahresbruttogehälter von 20.000 bis 120.000 Euro. Mit der Einbeziehung mehrerer tausend Fallkonstellationen und einer breiten Gehaltsspanne konnten methodische Fehler vermieden werden, wie sie auf der Basis von nur wenigen Musterberechnungen entstehen können.



Die Untersuchung zeigt, dass der Vorteil der Betriebsrente gegenüber einer privaten Rentenversicherung lediglich abnimmt, wenn

- ein verheirateter Einzelverdiener/ eine verheiratete Einzelverdienerin weniger als 21.000 Euro pro Jahr verdient,
- der Beitragssatz zur Krankenversicherung der Rentner deutlich ansteigen sollte,
- der Betriebsrente kein Gruppentarif zugrunde liegt oder
- dem Versicherungsvertrag dauerhaft keine Überschussanteile gutgeschrieben werden.

Der konkrete Vorteil der Beschäftigten differiert ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen entsprechend und hängt insbesondere von der Höhe ihres Jahreseinkommens ab.

Eine Zusammenfassung der Untersuchung wurde in zwei Teilen in der Fachzeitschrift „Der Betrieb“ am 05.07.2013 (Heft 26/27, S. 1425 - 1432) und am 12.07.2013 (Heft 28, S. 1501 - 1508) veröffentlicht, Verfasser ist Dipl.-Kfm. Dr. Thomas Schanz.

Aufbau von Betriebsrenten gerade in Niedrigzinszeiten besonders vorteilhaft

Mitunter wird außerdem behauptet, dass sich eine Betriebsrente in Zeiten niedriger Zinsen nicht mehr lohne. Die Vergleiche mit anderen Formen des Sparens zeigen jedoch, dass dies nicht zutrifft. Denn alle Sparerinnen und Sparer leiden unter nominal niedrigen Zinsen, auch wenn die um die Inflation bereinigten realen Zinserträge noch positiv sind. Anwartschaften auf Betriebsrenten beruhen auf sehr langfristigen Bindungen und werden am besten während des gesamten Arbeitslebens aufgebaut. Weil sie dadurch gegebenenfalls starken Zinsschwankungen unterworfen sind, genügt es nicht, ihren Wirkungsgrad nur für eine Zinsperiode wie die aktuelle Niedrigzinsphase zu betrachten. Neben den Zinserträgen zählen vor allem ihre staatliche Förderung, ihre niedrigen Kosten und ihre Sicherheit. Aufgrund ihres kollektiven Charakters sind Betriebsrenten in der Regel günstiger als private Rentenversicherungen. Betriebsrentenanwartschaften werden abgesichert durch die Einstandspflicht des Arbeitgebers und zusätzliche Haftungsverbände wie den Pensionssicherungsverein der deutschen Wirtschaft oder die Protaktor AG der Versicherungswirtschaft. Auch diese Sicherheitsvorteile der Betriebsrente müssen bei der Bewertung des Wirkungsgrades des eingesetzten Geldes gegenüber anderen Anlageformen, die nicht über ein ähnliches Sicherheitsniveau verfügen, Berücksichtigung finden.

Außergewöhnliche Einzelfälle können auftreten – Gute Beratung ist notwendig

Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass es in bestimmten Konstellationen zu Negativeffekten kommt, die so sicherlich vom Gesetzgeber nicht vorgesehen waren.

Entstehen können solche Negativeffekte im Einzelfall durch ein Zusammentreffen folgender steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Konstellationen:

- Erfolgt Entgeltumwandlung in der Aktivphase in Gehaltsbereichen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen, entsteht keine oder eine geringere Sozialbeitragsersparnis. Gesetzlich versicherte Rentner zahlen in der Rentenphase auf diese Leistungen aus der Betriebsrente jedoch die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.
- Erfolgt Entgeltumwandlung in der Aktivphase in einem Zeitraum mit geringer steuerlicher Belastung (z. B. von verheirateten Alleinverdienern mit Kindern) und/oder aufgrund negativer Einkünfte (z. B. aus Vermietung und Verpachtung), ist die Steuerersparnis aus der Entgeltumwandlung relativ gering. Wird dann der Auszahlungszeitpunkt für die Betriebsrente so gewählt, dass im Jahr des Zuflusses der Leistung noch Erwerbseinkommen oder weitere Einkünfte erzielt werden und/oder die ehemals günstigen steuerlichen Umstände weggefallen sind, kann die Steuerbelastung der Betriebsrente höher ausfallen als die steuerliche Förderung der Beiträge.

Wird das Versorgungskapital aus der erworbenen Betriebsrentenanwartschaft in einem Betrag ausgezahlt, können diese Effekte durch die Steuerprogression und die fiktive Verteilung des Versorgungskapitals auf nur 10 Jahre für die Bemessung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge der Rentner noch stärker wirken.

Auch für die geschilderten negativen Effekte gilt, dass sie selten während eines gesamten Arbeits- bzw. Rentenbezugslebens dauerhaft bestehen. Kaum ein Leben verläuft linear unter den stets gleichen Bedingungen. Familiäre oder Einkommensveränderungen können Phasen niedrigerer durch höhere Wirksamkeit ausgleichen. Es gilt also, Extrembeispiele nicht zu pauschalisieren, sondern immer die jeweilige individuelle Situation zu betrachten.

Für die allermeisten Beschäftigten, die auf MetallRente vertrauen, ist das Zusammentreffen dieser Negativeffekte nicht zu erwarten. Dennoch ist gute Beratung sowohl vor Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung als auch vor der Entscheidung, ob ein einmaliges Versorgungskapital oder eine lebenslange monatliche Betriebsrente gezahlt werden soll, notwendig.

Betriebliche Altersversorgung braucht Reformen und bessere Förderung

Entgeltumwandlung ist freiwillig. 40 % der Beschäftigten haben keine Betriebsrentenzusagen, obwohl die gesetzliche Rente sinkt. Damit wächst die Gefahr von Altersarmut.

Aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhielten Neurentner in der alten Bundesrepublik 2013 eine durchschnittliche monatliche Rente wegen Alters von 714 Euro, langjährig Versicherte 911 Euro. Zusätzliche Altersvorsorge ist also notwendiger als je zuvor. Nachhaltige Rentenpolitik braucht aber verlässliche Rahmenbedingungen mit einer Förderung für Betriebsrenten, die dem Arbeitgeber die Organisation erleichtert und den Beschäftigten höhere Wirkungsgrade des eingesetzten Geldes gewährleistet. Ein Steuerregime, das es dem Arbeitgeber einfacher und den Beschäftigten verlässlicher macht, ein Beitragsregime, das Ungerechtigkeiten beseitigt und Enttäuschungen bei den Betriebsrentnern und Betriebsrentnerinnen vermeidet.

Deshalb fordern Arbeitgeber, Gewerkschaften und Fachverbände eine steuer- und sozialrechtliche Neuausrichtung der Rentenpolitik, um die eigentlichen Ziele der Riester-Reform zu erreichen und die bei vielen Beschäftigten klaffenden Rentenlücken zu schließen. Alle Fachleute und Praktiker erkennen die Vorteile der Betriebsrente an und fordern, sie mit ihren kollektiven, betrieblichen und tarifvertraglichen Potenzialen zu stärken. Dies hat auch die Bundesregierung erkannt und sich in ihrem Koalitionsvertrag zur Stärkung der Betriebsrente verpflichtet. Konkrete Maßnahmen stehen noch aus, aber die immer lauter werdende öffentliche Debatte zeigt die Richtung an, die eingeschlagen werden muss.

MetallRente GmbH, 31. März 2015